

壹、安穩在工作

政府應運用職業訓練資源，讓初入職場及在職勞工技能再提升，並強化中高齡法制，創造友善職場。

一、培育有準備之勞動力

(一)強化失業勞工就業技能

依據國家產業政策發展進程及各區域產業特性，適時調整或新增職前訓練課程內容及職類，並視需要輔以職訓諮詢、職業訓練生活津貼，以及就業推介等措施，強化失業勞工就業技能，契合產業需求，促進就業。108年截至6月底止，共計訓練2萬2,769人。

(二)提升在職勞工職場競爭力

加強拓展民間優質訓練單位，提供多元化實務導向訓練課程，保障勞工參訓品質，及透過輔導辦訓或補助訓練費用等方式，激勵事業單位持續投資員工之能力與意願，促進員工專業知能與技能提升。108年截至6月底止，共計訓練10萬2,177人。

二、促進國人投入長照工作

(一)辦理照服員就業獎勵

為協助失業勞工就業及充實照顧服務人力，實施「鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點」，鼓勵國人受僱從事照顧服務工作，108年截至6月底止，共計協助2,407人就業。

(二)照服員訓練

配合「長期照顧服務法」施行，為充實本國照顧服務人力，推動照顧服務員訓練，並補助地方政府運用自訓自用及專班訓練雙軌辦理，以充裕長照十年計畫2.0所需人力，並促進中高齡者、婦女及一般失業者就業，108年截至6月底止，共計結訓4,380人。

三、推動職能基準及技能檢定

(一)推動職能基準發展與應用

配合行政院重大產業政策，持續協力各部會及運用民間資

源，累計至 108 年 6 月底止，已發展 454 項職能基準，輔導受理相關培訓機構申請職能導向課程品質認證計 791 案次，辦理職能基準發展應用相關交流研習活動超過 6,723 人次參加，並培育超過 1,146 人次之推動職能基準發展所需之專業人員，以協助並擴大職能基準之應用。

(二)提升職業訓練品質

為協助各事業機構及訓練單位提升辦理訓練品質，就訓練之規劃 (Plan)、設計 (Design)、執行 (Do)、查核 (Review)、成果 (Outcomes) 等階段制訂「人才發展品質管理系統」(Talent Quality-management System, 簡稱 TTQS) 以促進人才發展與投資，強化人才價值。108 年截至 6 月底止計辦理評核 243 家次、完成輔導服務 1,974 時數、教育訓練 1,243 人次。

(三)強化技能檢定措施與競賽

1. 持續配合產業發展及技能提升，積極辦理規範製(修)訂、學術科題庫命(修)製、監評人員培訓研討及術科測試場地機具設備評鑑，並訂立合理收費標準等，以強化檢定基準。
 - (1) 108 年截至 6 月底止，已完成 7 職類級別之學科題庫命製、49 個職類級別之術科題庫命製、經評鑑合格 554 個職類級別術科測試場地、2 個職類級別監評培訓及 16 個職類級別監評研討。
 - (2) 技能檢定合格發證人數，108 年截至 6 月底止甲級 472 人、乙級 2 萬 7,106 人、丙級 8 萬 1,176 人、單一級 2 萬 6,215 人，合計 13 萬 4,969 人。
2. 為提升國人技能水準，本部舉辦各項技能競賽活動，藉由國際技能競賽及技術交流，促進我國與國際技術發展趨勢接軌。
 - (1) 第 49 屆全國技能競賽北、中、南分區技能競賽，報名人數計 2,912 人。
 - (2) 第 45 屆國際技能競賽將於 108 年 8 月 22 日至 27 日於俄羅斯喀山市舉辦，計選派 58 名國手參賽。

四、增進就業服務效能

(一)擴大就業服務效能

1.強化求職服務

運用就業服務據點辦理現場徵才活動，並透過就業服務外展人員進行走動式服務，積極開拓職缺，及運用台灣就業通網站求職求才資料庫，加強辦理就業媒合服務，此外，7-11、OK、萊爾富及全家便利商店等四大超商 1 萬餘門市通路提供求職求才與職業訓練資訊，延伸服務的廣度。108 年截至 5 月底止，計 18 萬 2,233 人次透過公立就業服務機構及台灣就業通網站求職就業。

為提供失業給付申請者更深入及緊密的就業媒合服務，運用一案到底作業模式，由專人提供申請者就業諮詢，協助擬定就業方向，促進其再就業。自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練時，轉送勞保局核發失業給付。108 年截至 6 月底止，公立就業服務機構受理失業給付初次申請人數計 4 萬 4,872 人，失業認定人數計 4 萬 3,512 人，失業再認定人次計 14 萬 7,489 人次，推介就業人數計 3 萬 3,864 人，安排職業訓練人數計 4,068 人。

2.提供客製化求才服務

為協助廠商補實所需人力，推動企業求才速配計畫，主動訪視轄區缺工廠商，瞭解其缺工需求，辦理徵才活動及運用就業服務據點與台灣就業通網站協助媒合人才，並推介自辦及委辦之結訓學員或透過產訓合作、訓用合一計畫等措施，依事業單位需要規劃辦理相關職訓課程，培訓立即合用之人力。108 年截至 5 月底止，受理廠商求才登記 50 萬 1,517 人次；求才僱用 32 萬 8,810 人次。

(二)提供各項就業協助

- 1.辦理僱用獎助措施：為增加弱勢勞工就業機會，鼓勵雇主僱用弱勢失業勞工之意願，以協助其就業。108 年截至 6 月底止，計協助 1,401 人就業。
- 2.推動跨域就業津貼：為解決區域性缺工問題，及減低失業勞工異地就業障礙，協助其儘速重回勞動市場就業，108 年截至 6 月底止，計協助 455 人就業。另為鼓勵初次尋職之社會新鮮人(18 歲至 29 歲未在學)擴大尋職範圍，實施

青年跨域就業補助，108 年截至 6 月底止，計協助 181 人就業。

- 3.辦理缺工就業獎勵：為鼓勵失業勞工投入 3K 產業及照顧服務業之缺工工作，減少聘僱外籍勞工及促進國民就業，實施「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」及「鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點」，108 年截至 6 月底止，計協助 4,584 人就業。

五、協助青年職涯發展與適性就業

依據青年不同發展階段需求，結合產業與教育資源推動各項青年訓練計畫，包括「雙軌訓練旗艦計畫」、「補助大專校院辦理就業學程計畫」、「產學訓合作訓練」、「青年就業旗艦計畫」及「青年專班訓練」，以加強青年專業知能與就業技能，提升職場應用能力，順利與職場銜接。108 年截至 6 月底止，共培訓 1 萬 8,534 人。

為積極促進青年就業，本部推動就業與技術傳承合作，整合「職涯輔導」、「職業訓練」及「就業媒合」三大專業體系，建構訓用合一模式，提升青年技能並順利接軌職場，108 年截至 5 月底止，計協助 5 萬 2,993 名青年就業。

配合教育部鼓勵高中職應屆畢業生先就業再升學之政策，本部推動辦理「青年就業領航計畫」，結合工作崗位訓練及補助青年「穩定就業津貼」，協助青年媒合就業及提升職能，自 106 年 8 月起配合試辦 3 年，107 年度已於 8 月 31 日前完成媒合作業。

六、強化中高齡就業法制與服務

- (一)促進就業：為促進中高齡者順利就業，本部已加強推動個別化就業服務，補助訓練費用、臨時工作津貼、職場學習及再適應計畫、創業協助等協助措施，並積極開發全時、部分工時及彈性工作機會。另自 103 年起至 105 年間，成立南北二家銀髮人才資源中心，提供專屬就業服務，倡議及鼓勵退休者返回職場，促進中高齡及高齡勞動力之運用。108 年截至 6 月底止，計推介就業 7 萬 3,372 人次。
- (二)職務再設計：為改善在職中高齡及高齡者勞工就業環境、減緩工作障礙，提供改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件及調整工作方法及流程等職務

再設計項目，協助中高齡及高齡者勞工突破生理及心理上之限制，以提升工作效能及協助穩定就業。108年截至6月底止，計核定補助231家事業單位、1,033個案。

- (三)研訂中高齡者及高齡者就業促進法：為建構友善就業環境，支持中高齡及高齡者就業，歷經數次立法小組會議、座談會廣納各界意見完成草案，已於107年10月31日送行政院審查，經行政院108年4月19日召開審查會議，復依審查意見辦理草案條文修正，於108年5月8日呈送行政院，行政院並於108年7月25日通過草案，將送請立法院審議。

七、加強身心障礙者及特定對象個別化就業服務

- (一)促進身心障礙者就業：加強提供職業重建個案管理服務，適性提供身心障礙者一般性、支持性及庇護性就業服務，適時運用相關就業促進工具，並透過職務再設計提供輔具、調整工作等方式，協助排除參訓及就業之障礙，以促進身心障礙者就業。108年截至6月底止，計有一般性推介就業1萬2,917人次，支持性推介就業1,433人、成立庇護工場141家、提供庇護性就業機會2,016個。
- (二)協助特定對象及弱勢者就業：推動「就業融合計畫」，運用一案到底多元化策略，提供特定對象及弱勢者個別化就業服務，並結合民間資源增加弱勢求職者就業機會。108年截至6月底止，計推介就業13萬1,074人次。
- (三)促進婦女二度就業：為協助婦女二度就業，104年6月17日修正公布就業服務法第24條規定，增列二度就業婦女為致力促進就業之對象，求職時得享有免費職業訓練、職業訓練津貼、臨時工作津貼、求職交通補助等協助措施。108年截至6月底止，計推介就業7,582人次。
- (四)協助婦女、發展微型企業，創造就業機會：為提升我國婦女之勞動力參與率，建構創業友善環境，提供創業貸款利息補貼、創業諮詢輔導及融資信用保證專案。108年截至6月底止，接受顧問諮詢輔導計1,417人次，協助1,034人創業，核准166人貸款，創造2,297個就業機會。

八、鼓勵創新創業創造在地就業機會

多元就業開發方案結合民間團體提具創意性、地方性及發展性，能促成在地產業發展，提升社會福祉之用人計畫，創造

失業者在地就業機會。方案係透過工作津貼補助，引導失業者參與計畫工作，支持在地就業機會，重建失業者工作自信心，計畫期間以「做中學」方式培養失業者就業能力。108年截至6月底止，計協助1,779人就業。

九、完善跨國勞動力政策與聘僱機制

(一)推動直接聘僱制度

為保障雇主及移工權益，減輕移工來臺工作之負擔，以期符合我國重視國際人權及社會公益之期待，自96年12月31日成立「直接聘僱聯合服務中心」，108年截至6月底止，受理直接聘僱申請案件4,522件、為雇主及移工節省仲介費用1億1,456萬元。

(二)僑外生留臺工作評點新制

為強化育才及留才之目的，103年7月1日公告實施僑外生工作評點配額制，以學歷等8個項目進行評點，累計滿70點，僑外生即可在臺受聘在臺從事專門性技術性工作，且103年至104年開放受理2,000個名額；至105年、106年及107年開放配額增加為2,500名。又108年再公告當年度開放受理許可配額2,500名。108年截至6月底止，透過評點配額制留臺工作之僑外生共計核准478名，核准人次計1,326人次。

(三)推動家庭外籍看護移工重新招募免評方案

為使重症患者或功能難以回復之被看護者免於每3年赴醫院重新評估，凡被看護者「滿80歲以上」、「腦性麻痺、脊髓損傷或截肢」、「全癱、需24小時使用呼吸器或維生設備、植物人」者，申請重招家庭看護移工時免經醫療評估及出具診斷證明。自104年3月5日實施，108年截至6月底止，受益人數1萬6,399人。

(四)推動跨國勞動力工作許可線上申辦業務

為提供雇主聘僱跨國勞動力工作許可更便捷之申辦管道，推動線上申辦作業，雇主可24小時全天候線上送件、繳費及查詢案件進度。外國專業人員自104年10月1日起分階段推動線上申辦，並自105年4月1日起全面線上申請，經統計108年6月底止，受理線上申辦之案件佔全部案件之

比率為 65.25%；移工申請案件於 105 年 1 月 1 日起分階段推動線上申辦，並自 105 年 7 月 1 日起全面線上申請，108 年 6 月底止，受理線上申辦之案件佔全部案件之比率為 96.96%。

十、善用國際組織資源推展人才及技能交流

為增進我國在國際勞政事務之參與能量及主導性，勞動力發展署為我國亞太經濟合作人力資源發展能力建構工作小組(APEC HRDWG CBN)國內主政單位，並再度續任能力建構小組(CBN)國際召集人，係少數肩負國際組織領導職務部會，並積極參與各式國際組織，加強國際事務之聯繫、參與、互訪及合作。

於 APEC 倡議「亞太技能建構聯盟(ASD-CBA)」計畫，與新南向重點國開展人才及技能交流，辦理「亞太技能建構聯盟(ASD-CBA)會展數位技能提升國際專班」及相關工作坊與國際論壇，由勞動力發展署、APEC 能力建構小組、澳 TDA 及國內外專家學者共同研商擴大合作範疇，導入澳洲職能基準訓練套件及我國 iCAP 認證課程，推動訓練成效國際採認。

十一、建構完善就業保險制度

為建構完善之就業保險體制以保障勞工就業安全，就業保險法於 92 年 1 月 1 日正式實施。就業保險給付項目包括，提供勞工遭遇非自願性離職事故時之失業給付、對積極提早就業者發給提早就業獎助津貼、對接受職業訓練期間之失業勞工發給職業訓練生活津貼及失業被保險人健保費補助等保障，以安定勞工失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。截至 108 年 6 月底止，失業給付共核付 607 萬 4 千餘件，金額共 1,217 億 2,567 萬餘元；提早就業獎助津貼共核付 44 萬 9 千餘件，金額共 192 億 3,815 萬餘元；職業訓練生活津貼共核付 34 萬 3 千餘件，金額共 69 億 6,479 萬餘元；失業被保險人健保費補助共核付 906 萬 8 千餘件，金額共 59 億 4,784 萬餘元。

考量中高齡及身心障礙失業勞工，失業期間較長，因此 98 年 5 月 1 日完成修法延長渠等失業給付請領期間最長 9 個月。另針對勞工如果有扶養無工作收入的眷屬，增列每一受扶養之眷屬者加給 10%給付，最多 20%之加給規定。截至 108 年 6 月底止，中高齡及身心障礙勞工延長失業給付期間共核付 49 萬 6 千餘件，金額共 117 億 4,929 萬餘元，加發眷屬補助共

核付 187 萬 3 千餘件，金額共 94 億 7,000 萬餘元。另就業保險配合我國勞動年齡往後遞延之趨勢，亦修法將加保年齡上限由 60 歲提高至 65 歲，截至 108 年 5 月底止，逾 60 歲勞工加保人數為 17 萬 8,105 人。

配合性別工作平等法育嬰留職停薪制度實施，就業保險法將「育嬰留職停薪津貼」納入給付項目，自 98 年 5 月 1 日施行，提供受僱勞工育嬰留職停薪期間部分所得損失之補償，以保障其基本生活，並穩定就業。育嬰留職停薪津貼係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，在被保險人育嬰留職停薪期間，以按月發給津貼之方式，父母均為被保險人並符合請領條件者，可分別申請 6 個月津貼，但期間不得重疊，同一名子女合計可請領 12 個月。讓受僱者，不管是女性或男性，皆能在辦理育嬰留職停薪期間，無須擔心育嬰假期間的經濟壓力。截至 108 年 6 月底止，育嬰留職停薪津貼受惠人數達 66 萬 6 千餘人，金額計 641 億 4,626 萬餘元。

十二、營造友善職場環境

(一)推動工作生活平衡

為營造友善職場環境，103 年整合「友善職場」、「員工協助方案」與「企業托兒」等內涵為「工作生活平衡」，鼓勵企業推廣在工作、家庭與健康面等優於法令的措施制度，103 年 7 月 2 日訂定公告「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理推動工作生活平衡有關之教育訓練、活動、設施及宣導，截至 108 年 6 月底止，共補助 1,299 家次事業單位辦理 2,134 項友善措施，108 年第 2 次補助申請刻正受理審查中；另為鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，107 年辦理「工作生活平衡獎」選拔及表揚，工作生活平衡講習及企業觀摩等，支持企業推動優於法令之友善措施。

(二)推動企業提供哺(集)乳室與托兒服務

為促進員工兼顧工作與家庭照顧需求，性別工作平等法第 23 條於 105 年修正，將適用範圍擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主。為擴大鼓勵雇主設置托兒設施，本部於 107 年 7 月 31 日修正經費補助辦法，提高雇主新建托兒設施補助額度由 200 萬元至 300 萬元。108 年第 1 期補助雇主提供哺(集)乳室及托兒設(措)施申請案計 195 件，補助 151 件，金額計 767 萬 8 千餘元；並自 6 月 1 日至 7 月 15 日止受理

第 2 期經費補助，刻正由地方政府進行初審及補助作業中。另為協助雇主提供哺(集)乳室與托兒設施或措施，加強辦理說明會、提供專家諮詢及媒合資源等，協助雇主營造友善職場環境。

貳、安心在職場

政府應保障邊際勞工薪資、加強非典型勞工及移工權益之保障，並推動勞工組織工會，鼓勵企業與勞工分享利潤。

一、調整基本工資

本部於 107 年 8 月 16 日召開基本工資審議委員會第 33 次會議，經勞、資、學、政四方委員討論，獲致「自 108 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 22,000 元調整至 23,100 元，調升 1,100 元，調幅 5%；每小時基本工資由 140 元調整為 150 元，調升 10 元，調幅 7.14%。」之結論。案經本部陳報行政院核定，本部並已於 107 年 9 月 5 日公告。

二、秉持安全與彈性之原則，務實修正勞動基準法部分條文

勞動基準法週休二日新制施行後，各界仍有希望適度調整延長工時限制、例假安排及特別休假規定之修法建議，為使相關法令能更符勞雇實務需求，總統於 107 年 1 月 31 日公布勞動基準法修正條文，修正第 24 條、第 32 條、第 32 條之 1、第 34 條、第 36 條至第 38 條及第 86 條條文，自 107 年 3 月 1 日施行。

本次修正秉持安全與彈性之原則，堅持勞工權益「四不變」，即「正常工時不變」、「週休二日不變」、「加班總工時不變」、「加班費計算費率不變」，並考量勞動現場之實際需求，增加「四彈性」。針對相關彈性規定之運用，透過事前強化政府把關機制、企業內部自主協商機制，以及落實行政監督之多重把關，保障勞工勞動權益。

三、強化部分工時勞工保護法制

為加強保障部分時間工作勞工權益，已於 103 年 1 月 27 日訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，並於 105 年 9 月 8 日訂定「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」，供事業單位遵循及參考。另為配合法令之修正，已於 105 年 8 月 16 日、106 年 1 月 6 日及 107 年 5 月 17 日修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，使部分時間工作勞工之勞動權益有更細緻化的保障規範，並於 107 年 9 月 19 日召開研商會議，持續蒐集各界意見，以強化部分時間工作勞工權益法制。

四、營造平等就業環境

為使受僱勞工兼顧工作與家庭，我國性別工作平等法於民國

91 年立法時，已規定受僱勞工享有申請育嬰留職停薪的權利，並明定育嬰留職停薪津貼另以法律定之。爰修正就業保險法，將「育嬰留職停薪津貼」納入給付項目，自 98 年 5 月 1 日施行。

為鼓勵雇主建立友善家庭職場環境，促進受僱者之工作與生活平衡，同時保障受僱者保險權益，自 104 年 4 月 27 日起，若雇主同意任職未滿 6 個月之受僱者申請育嬰留職停薪，該受僱者育嬰留職停薪期間，可繼續參加原有社會保險；原由雇主負擔之保險費，免予繳納，原由受僱者負擔之保險費，得遞延 3 年繳納。另，自 105 年 12 月 1 日起，雇主如同意受僱者同時撫育子女 2 人以上，其育嬰留職停薪期間不予合併計算者，優於法令之育嬰留職停薪期間，受僱者仍可繼續參加原有社會保險；原由雇主負擔之保險費，同樣可免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，亦得遞延 3 年繳納。惟上開育嬰留職停薪期間仍應符合「於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年」之規定。又為積極保障受僱者及收養子女之權益，於 106 年 10 月 24 日以勞動條 4 字第 1060131984 號函釋示，有關受僱者向法院聲請收養認可，其「先行共同生活」之證明文件，除法院之裁定(含記載於聲請書或筆錄者)外，如因收出養媒合、近親或繼親收養，已與收養人共同生活者，法院亦可能未再特別准其先行共同生活；爰該等案件如出具法院之公函文書(如家事法庭通知)或村、里長之證明，依個案事實足堪認定受僱者與被收養人已共同生活，亦屬可行。

107 年 2 月 12 日以勞動條 4 字第 1070130162 號函及 108 年 2 月 21 日以勞動條 4 字第 1080130174 號函釋示，受僱者如有親自照顧雙(多)胞胎子女或有親自照顧 2 名以上未滿 3 歲子女之需求，仍符合《性別工作平等法》第 22 條但書之「正當理由」，得申請育嬰留職停薪，雇主應准其申請。

考量育兒父母，其配偶縱未就業，恐無法單獨兼顧雙(多)胞胎或 2 名以上未滿 3 歲子女之照顧責任，爰分別以 107 年 2 月 12 日勞動條 4 字第 1070130162 號函及 108 年 2 月 21 日勞動條 4 字第 1080130174 號函放寬解釋，受僱者如有親自照顧雙(多)胞胎或 2 名以上未滿 3 歲子女之需求，依性別工作平等法第 16 條規定向雇主申請育嬰留職停薪時，符合同法第 22 條但書之「正當理由」，雇主應准其申請。

五、營造勞工有利結社環境，完整工會法制

為營造更有利工會組織友善環境，協助有意願勞工籌組企(產)業工會，以及輔導新成立工會，協助其會務正常運作，勞動部訂定「勞動部獎勵工會成立要點」、「勞動部輔導勞工籌組企業工會或產業工會補助要點」及「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」，以培養工會會員知能及強化工會運作能力。另為配合 100 年 5 月 1 日修正施行之工會法，開放工會籌組採「登記制」、增加工會組織之類型，本部已積極輔導各類型工會成立，自 100 年 5 月 1 日至 108 年 6 月底止，新成立並完成登記之工會家數共計 983 家，包括聯合工會組織 53 家、企業工會 212 家、產業工會 217 家及職業工會 501 家。

六、促進勞資自主協商

(一)推動團體協商機制

團體協約法自 100 年 5 月 1 日修正施行後，本部積極辦理入廠輔導及協助勞資雙方協商簽訂團體協約，並自 105 年發布「勞動部獎勵工會簽訂團體協約實施要點」，針對簽訂團體協約之工會發給獎勵金，展現政府對勞資雙方簽訂團體協約之肯定與支持。截至 108 年第 1 季止，簽訂團體協約有效份數為 716 份；另 105 年至 108 年 6 月底止，工會向本部申請團體協約獎勵金計 171 件。

(二)落實勞資會議制度

為能落實勞資會議機制，於本部官網設立「勞資會議」業務專區，內含勞資會議流程圖、說明手冊及相關文件等資料，供勞工與事業單位快速瞭解勞資會議，並可依循辦理；另與各部會及地方勞工行政主管機關合作推動勞資會議相關活動，以利事業單位依法召開勞資會議。截至 108 年第 1 季止，計有 10 萬 3,816 家事業單位成立勞資會議。

七、增進訴訟外爭議處理機制

(一)有效運用民間專業調解資源

為有效協助地方勞工行政主管機關運用民間專業調解資源，配合勞資爭議處理法規定，訂定「補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點」，以提供爭議當事人多元處理勞資爭議之管道。自 100 年起截至 107 年止，地方主管機關轉介民間團體調解，並由本部補助案件數計 8 萬 4,291 件，合計共補助 1 億 4,718 萬 7 千元，調解成功比率佔五成。整體而言，已確實發揮

協助地方勞工行政主管機關提升勞資爭議處理效能，並有效解決勞資爭議，及維護受影響勞工權益。

(二)辦理勞工訴訟扶助

為擴大勞工訴訟扶助機制，自 98 年 5 月 1 日設立「勞工權益基金」專戶，辦理勞工訴訟扶助專案，提供勞工法律訴訟扶助事宜，包括法律訴訟扶助及訴訟期間必要生活費用扶助。截至 108 年 6 月底止，勞工訴訟扶助部分（含裁決代理案件），准予扶助 2 萬 4,835 件，其中逾 7 成之判決結果對勞工有利，勞工可得金額共計 34 億 1,107 萬餘元；另有關補助勞工訴訟期間必要生活費用部分，已補助 691 人次，共計 774 萬 9,817 元。

八、強化勞工福利服務

(一)失業勞工子女就學補助

為協助非自願離職失業勞工子女順利就學，本部訂定「失業勞工子女就學補助實施要點」，針對非自願離職失業勞工子女就讀高中職或大專院校者，提供就學補助。有鑑於就讀大專校院所需費用較高，為了減輕失業勞工經濟壓力，使其能專心謀職，於 106 年 8 月 29 日修正就學補助要點，自 106 學年度第 1 學期起，提高就讀大專校院者之就學補助金額，無論公、私立每名提高補助金額 2,000 元，即私立大專校院補助自 2 萬元提高至 2 萬 2 千元、公立大專校院自 1 萬元提高至 1 萬 2 千元。106 學年度計補助失業勞工 4,711 人次，失業勞工子女 5,812 人次，補助金額計 1 億 1,700 萬餘元。自 100 年起至 108 年 6 月底止，本就學補助共補助 4 萬 6,532 位失業勞工，協助 6 萬 7,328 名失業勞工子女，補助總金額 7 億 7,334 萬餘元。

(二)增進勞工領取生育給付權益

依照勞工保險條例規定，女性勞工在加保期間分娩或早產，得請領生育給付，惟職場中許多女性勞工於懷孕後離職，因生產時已退保，依上開條例規定，無法領取勞保生育給付，為進一步保障婦女勞工權益，98 年 1 月修正施行之同條例規定，被保險人在保險有效期間懷孕，於保險效力停止後 1 年內分娩或早產，亦得請領生育給付，累計至 108 年 6 月底止，已核付 8 萬 5,381 件，核付金額達 34 億 7,482 萬餘元。

另為增進女性勞工請領生育給付權益，103 年 5 月 28 日修正施行之同條例規定，生育給付由 1 個月提高為 2 個月，及

雙生以上者依比例增給，截至 108 年 6 月底止，生育給付受惠人數有 69 萬 6,355 人，其累計核付金額 419 億 5,112 萬餘元。

九、完善大量解僱勞工保護制度

為先期掌握事業單位內可能發生大量解僱情事之資訊，除法定 5 項預警指標外，新增 16 項可供預警判讀之情事，並建置大量解僱預警情事重要資訊系統，即時通知地方勞工行政主管機關轄內事業單位之重大訊息，以利於邀集會計師、律師或其他專業人員共同入廠查訪，確實掌握事業單位之經營狀況及勞資關係，並適時導入必要協助。本部並於 107 年 7 月 12 日修正相關補助要點，目前地方勞工行政主管機關得依實際需求邀集專業人員協助協商進行及協同查訪，107 年度共補助 9 縣市政府經行查訪案件及 1 縣市政府進行協商案件，已有效促成勞資雙方達成協議及協助地方主管機關掌握所轄事業單位之經營狀況及是否有大量解僱之情事。

本部為保障遭大量解僱勞工之權益，並使地方主管機關處理此類案件時有所依循，爰於 107 年檢討「主管機關執行大量解僱勞工保護法注意事項」，期使內容更趨完備，並於同年 12 月 5 日完成修正，以符合地方執行實務之需求，並增進地方主管機關執行大量解僱勞工保護法之效能。

十、排除不當勞動行為

為保障勞工團結權、協商權及爭議權，爰設立不當勞動行為裁決委員會，審理不當勞動行為申請案，自 100 年 5 月 1 日起至 108 年 6 月底止，計有 502 件裁決申請案件，其中作成裁決決定者 264 件、和解成立者 124 件、申請人撤回案件 100 件。另修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」，擴大不當勞動行為裁決律師代理酬金之扶助範圍及對象。此外，經裁決委員會認定雇主違反工會法第 35 條第 1 項或團體協約法第 6 條第 1 項規定者，本部均有依工會法第 45 條或團體協約法第 32 條規定進行裁罰，並且透過裁決決定要求雇主為一定行為之相關行政措施，避免事業單位採取任何方式干擾及影響勞工行使勞動三權。

十一、提升國民勞動觀念

為提升國人勞動觀念，本部近年以多元方式，從國民教育階段之學生到從事工作之勞工推廣勞動教育。自 105 年至 108 年 6 月底止，共計進入 257 所國中小、高中職校園，辦理勞動權益向下扎根巡迴展演，培養師生基本勞動概念，參與人數計 9 萬 7 千餘人次；

並於 106 年起進入 20 所大專校院校園，辦理「大專校院勞動權益座談巡迴活動」，並新增辦理大專校院勞動素材海選活動，讓學生瞭解自身的勞動權益及工作倫理等觀念；且從 106 年開始啟動檢視國民教育階段教科書，108 年度賡續辦理，提供教育部及出版業者未來編修參考之建議；另針對高中職教師之教學需求，持續辦理勞動教育師資培訓，以及提供補充教材，供授課時參考運用，讓學生於課堂中獲得最新與正確的勞動概念。

十二、強化外國人權益保障措施

為提供移工及民眾易撥易記之申訴專線，自 98 年 7 月 1 日，設置「1955 勞工諮詢申訴專線」，提供 24 小時（含假日）、全年無休、雙語及免付費申訴諮詢服務，並於受理後，以電子派案方式請各地方勞工行政主管機關進行申訴案件查處，以確實保障移工之權益。另 1955 專線自 100 年 2 月起擴大服務功能，新增以簡訊方式主動提供移工法令宣導服務，並提供移工就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務，以強化保護服務機制。108 年截至 6 月底止，提供諮詢服務計 7 萬 8,403 件、申訴服務計 1 萬 3,093 件，其中協助移工成功轉換雇主計 1,121 件、成功追回欠款計 2,660 件，總計成功追回欠款金額達新臺幣 1 億 579 萬 8,608 元。

十三、協助受貿易自由化影響勞工穩定就業

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，完善政府協助企業及勞工因應貿易自由化之保障，本部依「因應貿易自由化產業調整支援方案」（下稱支援方案）及「因應貿易自由化調整支援條例」規定，依勞工受影響情形提供協助勞工穩定就業、協助勞工轉業及再就業措施，以適時提供勞工預防性輔導措施及因應貿易自由化帶來之衝擊與損害。本部自 100 年起推動支援方案至 108 年 6 月底止，已訪視 5 萬 1,931 家事業單位、補助 34 萬 5,769 名勞工參訓、提供 8 萬 5,870 名勞工就業服務、補助 4,363 個職務再設計個案、受理申請補助 4,187 名勞工參加技術士證檢定費用、辦理 101 場次創業研習及 163 場次心理健康講座等。

十四、加強勞動關係發展研究，掌握國內外發展趨勢

為掌握國內外勞動政策發展趨勢與重要議題，針對現行制度規範提出具體政策建言，落實兩公約保障勞動人權之理念，並與國際接軌，完成「社會對話運作模式及社會夥伴制度建構之研究」、「我國長途客運駕駛工作時間法制管理之研究」及「我國變

形工時制度與實況之研究」等，可作為我國後續勞動政策制度設計與法規調整之重要參考。此外，本部勞動及職業安全衛生研究所於 108 年 2 月 19 日舉辦 1 場次兩公約教育訓練課程講座，探討兩公約勞動議題之發展與意涵，並將觀念深化至實際研究業務之推動；另於 108 年 2 月 13 日辦理「居家照顧服務員轉場工時紀錄指導原則建議」研商會議，邀集相關單位及業界專家探討與提出指導原則建議供本部參用。

十五、推動社會對話機制

本部持續推動社會對話工作，107 年度車輛業社會對話於 10 月至 12 月間召開工作會議及正式會議共計 3 場次，針對產業發展與勞工工作權等議題內容，勞資政三方交換意見，凝聚共識。

十六、持續強化職場平權與勞工保護研究

為促進勞工工作生活平衡，預防就業歧視發生、增進職場平權，並提出具體政策建言。另完成「各國就業歧視法制之研究」、「企業托育在各國托育政策之角色與推動評估研究」、「我國產假權益保障制度研究」及「家事勞工勞動權益保護之研究」、「因應年金改革探討勞工老年經濟安全」及「勞保投保薪資上限調整指數可行性研究」等。

參、安全在勞動

政府應加強勞動檢查維護勞工作業安全，創造零工安的工作環境，並讓勞工老年經濟生活穩健、永續發展。

一、精進安全衛生監督檢查作為

(一)提升職業安全衛生檢查量能

- 1.為貫徹勞動法令之執行，維護職場安全與健康，由各勞動檢查機構實施勞動檢查，103年實施安全衛生檢查9萬942廠次。104年實施安全衛生檢查10萬4,862廠次。105年實施安全衛生檢查11萬4,306廠次。106年實施安全衛生檢查11萬4,758廠次。107年實施安全衛生檢查12萬1,246廠次。108年截至6月底止，實施安全衛生檢查6萬34廠次。
- 2.為有效管理及提升危險性機械及設備檢查服務品質、效率，全國現分3區各委託1家代檢機構實施危險性機械及設備定期、事前檢查，102至107每年皆逾10萬座次，108年截至6月底止，已完成危險性機械及設備定期、事前檢查5萬1,065座次。

(二)強化公共工程防災合作機制

- 1.為廣續降低公共工程重大職災，107年已辦理公共工程防災查核訓練3場次，總參加人數約500人次，並辦理公共工程聯合稽查48工地次，協助工程主辦機關提升施工安全防災查核能力，落實施工安全管理。
- 2.為獎勵推行安全衛生優良公共工程及人員，樹立學習典範，每年辦理公共工程金安獎選拔與表揚，107年度參選工程計43件，人員計2位，業於107年9月5日舉行頒獎典禮，得獎者計11個優等工程、16個佳作工程。

(三)強化機械切割夾捲災害預防作為

- 1.實施機械夾捲災害預防檢查：採取風險分級管理，對機械災害之高風險業別及高違規、高職災發生率等事業單位，優先實施職業失能災害預防專案檢查，落實法令規定，統計106年度實施該專案檢查共2萬4,531場次。107年實施該專案檢查共2萬8,769場次。108年截至6月底止，實施該專案檢查共1萬1,749場次。

2.辦理機械切割夾捲災害預防輔導：為提升事業單位安全衛生知能，106年實施中小企業臨廠診斷及個案式輔導34場次，強化其對工作環境或作業危害之辨識、評估及控制能力，並協助落實自主管理及加強機械安全防護等安全衛生設施，以保障勞工職場安全；107年度針對災害發生頻率較高或安全衛生設施與管理不佳之中小企業，實施臨廠診斷及個案式輔導519家次。

3.特別列管檢查高風險捲夾危害行業之事業單位：

(1)對於金屬製品製造業、機械設備製造業、汽車零件製造業、機車零件製造業與自行車零件製造業等潛在使用插銷式離合器衝床，或曾發生職災及列入重點減災之事業單位，優先實施勞動檢查。

(2)於108年預計辦理行前及宣導說明會10場次，查訪及列管上開事業單位至少1,200家，108年截至6月底止，已辦理行前及宣導說明會10場次，完成571家國內事業單位廠內既有插銷式離合器衝床數量之調查工作，後續並配合輔導計畫，逐步汰除未符合安全標準之插銷式離合器衝床，降低發生職災風險。

(四)加強局限空間作業防災精進措施

1.掌握高風險事業單位名冊及局限空間作業期程：107年會商環保署提供具污水槽之事業單位名冊計1萬6,706家，要求高風險事業單位確實於線上通報局限空間作業期程，以利清查及列管高風險廠場。

2.加強專案檢查：106年執行5,692場次監督及檢查，配合事業單位通報作業期程，督導其確實依職業安全衛生法規定作業；107年已執行完成6,428場次監督及檢查。108年截至6月底止，已執行完成2,327場次監督及檢查。

3.強化防災宣導：106年由各勞動檢查機構辦理123場防災宣導會，107年辦理100場相關宣導會，並分送防災宣導資料，強化防災意識及落實危害預防。

(五)建構離岸風力發電之職安衛監督檢查機制

1.為因應我國離岸風力發電發展及衍生作業危害，訂定「離岸風電海域作業安全指引」及「離岸風電事業單位提供監督檢

查之必要資料參考手冊」，函送各離岸風場開發商據以執行，並組成監督檢查小組，執行離岸風電海域作業安全衛生監督檢查計畫。

- 2.108年6月10日與英國安全衛生執行署(HSE)於其倫敦辦公室共同簽署職場安全及健康資訊交流與合作備忘錄，建立合作夥伴關係與溝通諮詢管道，以相互分享離岸風場安全衛生資訊，期借鏡其離岸風電發展經驗，讓我國離岸風電政策及職業安全衛生監督併行，促進產業環境正向發展。

二、建構完善之職業災害保障制度

(一)為維護職災勞工保險權益，持續檢討勞工保險職業災害保險相關法令規定，近期修正重點包括：

- 1.為維護勞工健康，並及早發現職業病，擴大勞工保險預防職業病健檢項目及對象，新增「溴丙烷」、「1,3-丁二烯」、「甲醛」、「銻及其化合物」等4種特別危害健康作業種類，並於107年7月16日核定自108年1月1日起增列「血清銻」檢查項目，以增進勞工健康之保障。
- 2.107年10月30日公告修正「勞工保險職業災害保險適用行業別及費率表」，修正後之職業災害保險平均費率為0.21%，並自108年1月1日起施行。

(二)勞工保險之職業災害保險提供醫療、傷病、失能、死亡4種給付及失蹤津貼，自100年至108年5月止，醫療給付及現金給付(含年金給付)共核付1,378萬9,510件，金額共586億8,041萬餘元。

三、推動機械設備器具源頭管理機制

(一)落實機械設備或器具申報登錄安全資訊

- 1.依職業安全衛生法第7條所定機械、設備或器具須於指定資訊網站申報登錄安全資訊，對50項品目產品實施邊境管制，至108年6月底，已累計超過2萬7,000餘筆完成型式或單品申報資料，另已規劃推動實施動力堆高機邊境管制及新增車床(含數值控制車床)與加工中心機納入職業安全衛生法第7條第1項所定之指定機械，以有效杜絕未符合安全標準之機械、設備或器具入境，降低危害職場工作者之風險。

2.108 年預計完成國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查至少 240 家次、1,000 案及機械設備器具具結先行放行與免驗證申請案之追蹤查核 300 場次，於 6 月已舉辦 3 場行前及宣導說明會，及完成國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查 158 家次、392 件產品案及機械設備器具具結先行放行 128 案次與免驗證申請案 40 案次之追蹤查核，以利推動後續查訪工作。

(二)新增指定列入型式驗證之機械、設備或器具

- 1.於 108 年 5 月 22 日公告工業用機器人(含機器人系統)及金屬材料加工用鋸機(含圓盤鋸、帶鋸等)為職業安全衛生法第 7 條第 1 項所稱中央主管機關指定之機械及設備，自 108 年 9 月 1 日施行，並實施邊境管制。
- 2.於 108 年 7 月 24 日公告指定車床(含數值控制車床)及銑床與搪床(含加工中心機)為職業安全衛生法第 7 條第 1 項所稱中央主管機關指定之機械及設備，無數值控制與具數值控制功能者分別自 108 年 8 月 1 日及 110 年 8 月 1 日施行，並實施邊境管制。

四、建構職場有害化學品分級管理制度

- (一)為強化職場危害性化學品管理制度，依職業安全衛生法新增之管制性化學品許可、優先管理化學品報備及危害性化學品評估及分級管理等規定，已指定公告優先管理化學品 1,088 種、管制性化學品 18 種，以有效管理工作場所使用之化學品，保障職場勞工安全與健康。
- (二)為協助事業單位因應相關化學品管理制度，106 年度辦理完成化學品重點管理臨廠訪視 1,100 場次，依現況適時給予相關諮詢建議，予以輔導，亦蒐集瞭解廠場執行現況與意見回饋，作為後續推動相關制度之參考；107 年度辦理完成化學品重點管理臨廠訪視 1,018 場次。108 年截至 6 月底止，完成化學品重點管理臨廠訪視 435 場次。

五、強化職場健康管理與勞工健康服務措施

配合職業安全衛生法新增勞工健康管理制度，及因應近年過勞、骨骼肌肉疾病等新興職業疾病興起，且少子化及高齡化之社會變遷，中高齡工作友善環境之營造、少年與母性勞工保護日趨重要，經參考國際作法建置勞工健康服務體系，推動勞工健康服

務制度，完成北、中、南 3 區勞工健康服務中心與相關服務網絡機構之建置，106 年三區健康服務中心及 59 家服務網絡機構共計提供 477 家事業單位 926 場次之臨場健康服務；107 年三區健康服務中心及 58 家服務網絡機構共計提供 366 家事業單位 596 場次之臨場健康服務。108 年截至 6 月底止，三區健康服務中心共計提供 220 家事業單位 314 場次之臨場健康服務。

六、健全職業傷病防治與服務網

(一)建立職業傷病防治與服務網絡

為使罹患職業傷病勞工獲得更親近照護服務之目標，持續擴大結合各地區醫院職業醫學科之服務能量，建構職業傷病防治網絡，並登錄擴大提供勞工職業傷病預防、工作因果關係診斷、復工評估、復健轉介、健康促進及相關權益之諮詢等服務。106 年提供門診服務(含過勞)計 2 萬 2,156 人次(共 1 萬 6,122 人)，個案管理 2,436 人、職業傷病諮詢 9,045 人、協助復工 1,177 人及諮詢轉介 1,189 人；107 年提供門診服務(含過勞)計 2 萬 2,464 人次(共 1 萬 6,635 人)，個案管理 2,864 人、職業傷病諮詢 9,608 人、協助復工 1,487 人及諮詢轉介 1,051 人。108 年截至 6 月底止，提供門診服務(含過勞)計 1 萬 2,073 人次(共 9,300 人)，個案管理 1,428 人、職業傷病諮詢 4,512 人、協助復工 547 人及諮詢轉介 382 人。

(二)職災勞工保障權益

- 1.無論有無參加勞保之職業災害勞工，均得依職業災害勞工保護法申請各項津貼補助。100 年至 108 年 6 月底止，含已加保及未加保職災勞工各項津貼補助，共核付 2 萬 5,529 件，金額達 21 億 7,091 萬餘元。
- 2.職業災害勞工補助及核發辦法於 101 年 1 月 1 日起修訂提高補助標準，除調整幅度約 17% 外；並增列隨消費者物價指數調整，使職業災害勞工及其家屬獲合理及適當保障。102 年 11 月 5 日再予修正，改以戶口名簿影本作為職災勞工家屬申請家屬補助之應備書件，以簡政便民；持續檢討器具補助項目，於 105 年 1 月 15 日修正第 14 條附表(即職業災害勞工輔助器具補助標準表)，除調高部分輔助器具類別之補助金額及降低使用年限外，並增列「頸圈」項目之補助，以提升其生活自主性及提高需用輔具之安全性。108 年修法自 5 月起依照行政院主計總處公布之消費者物價指數累計成長率調整職

業疾病生活津貼、失能生活津貼、看護補助及職業訓練生活津貼等四類補助之金額；並放寬職災死亡勞工家屬補助請領資格，刪除受其扶養及致家庭生活困難之規定，不論成年子女有無工作，均得提出申請。

3. 為便利職業災害勞工申請津貼補助，持續檢討作業標準及作業規範，加速核發速度。如職災勞工之失能達勞工保險失能給付標準附表第三等級，終身無工作能力、肢體殘缺或失明等，續領津貼補助時可免重新開立失能診斷書，減輕勞工重開失能診斷書之經濟負擔，並縮短案件審查時間。

(三)擴大主動服務職災勞工

為落實職災勞工之保護，加強協助遭逢職災勞工家庭，於 19 縣市勞工行政單位窗口推動「職災勞工個案主動服務計畫」，設置 47 名個案管理員，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，提供職災勞工職災權益資訊，轉銜心理輔導、職能復健、職業重建等服務，協助勞工及其家庭度過難關，重新出發。100 年至 108 年 6 月底止，各縣市職業災害個案管理員總計提供職災勞工及其家屬個案管理服务總件數為 2 萬 1,584 件，連結福利諮詢、法律協助、經濟補助、就業服務、勞資爭議協處、心理支持輔導、復工職業重建、身體職能復健等資源計 80 萬 2,689 人次，對於促進職災勞工福祉助益甚大。

七、提升勞動條件輔導及檢查效能

- (一) 為落實保障勞工勞動權益，自 103 年下半年起補助地方政府聘用勞動條件檢查人力，擴大勞動條件檢查量能，由各地方主管機關加強實施勞動檢查。

- (二) 106 年為因應勞動基準法修正，採「宣導」、「輔導」及「檢查」等措施協助及督促事業單位遵守法令規定，106 年計實施勞動條件檢查 4 萬 282 廠次，輔導 4 萬 4,930 場次，並辦理宣導 991 場次（參加人數達 7 萬 1,350 人），及發送自主檢視表予 7 萬 4,373 家事業單位。107 年配合勞動基準法再次修正，並於 107 年 3 月 1 日公布施行，訂定「檢查宣導並重」策略並據以執行，截至 12 月底止，計實施勞動條件監督檢查 6 萬 7,005 廠次（含催設勞資會議專案），輔導 2,633 場次及宣導 708 場次。108 年推動「勞動條件落實法遵實施計畫」，並依據風險分級結果，採取適宜之政策工具，截至 6 月底止，

計實施勞動條件監督檢查 2 萬 4,489 廠次，法遵訪視 2,923 廠次，輔導 3,033 場次及宣導 301 場次。

(三)設置「1955 勞工諮詢申訴專線」，受理勞工檢舉雇主違反勞動基準法案件，並由各該地方主管機關派員實施檢查，以保障勞工權益，106 年專線受理申訴案件共計 3,889 件，107 年計 3,143 件，108 年截至 6 月底止計 1,320 件，均已由各地方主管機關於指定期限內派員查處。

(四)為提升勞動條件檢查之服務品質，自 108 年 6 月 1 日起試行「優化勞檢實施計畫」，勞動條件檢查以 2 人 1 組方式實施，並以錄音方式供機關自我檢視勞動檢查服務態度及品質，以增加勞動檢查公信力及公正性。

八、強化職業危害預防觀念

為強化職業危害預防相關觀念，108 年度截至 6 月底，於苗栗舉辦 1 場次「原住民部落職業安全衛生巡迴展示計畫—含勞保、國保與就業服務諮詢」宣導會，深入偏鄉成立原住民宣導教室，共計 200 人次參加，傳達職業安全衛生危害預防重要資訊。

為達成職場減災與促進勞工健康之目標，108 年度截至 6 月底，於台北舉辦 2 場次「職業安全衛生危害預防巡迴展示活動」，以寓教於樂的方式，提供 4,000 位民眾參與，將工安意識落實並向下紮根。

九、具體研發安全技術及防災對策

(一)辦理「太陽光電發電系統職場危害預防研究」，對屋頂型太陽光電發電場所之架設與維運作業分別提出安全查核表，其中維運作業又依據支架與屋頂維修人員、電氣人員及清洗人員分別製作，供事業單位自主查核應用；另研擬屋頂型太陽光電發電系統職場安全指引。

(二)辦理「高風險事業單位實施製程安全管理技術探討(二)」，編製 9 項製程安全管理項目實施指引，包含(1)製程安全資訊；(2)製程危害分析；(3)標準作業程序；(4)教育訓練；(5)承攬管理；(6)啟動前安全檢查；(7)機械完整性；(8)緊急應變；(9)商業機密；另針對 106 年度已完成之反應性及腐蝕性資訊、製程危害分析(針對初步危害分析、危害與可操作性分析之常見缺失)等 7 項指引辦理說明會，以協助業界推動製程安全管理。

- (三)辦理「公共污水處理場所之防爆機電安全研究」，訪視國內 5 家公共污水處理場所之防爆電氣危險區域劃分標準，進行國內公共污水處理場所之防爆機電危險區域劃分與防爆機電選用現況，並編製公共污水處理場所之防爆電氣危險區域劃分技術手冊及辦理專家學者座談會。
- (四)辦理「製藥業之靜電危害防制研究」，訪視國內 5 家製藥業之靜電危害現況及提出改善建議與對策，另編製製藥業之靜電危害防制技術手冊，並辦理專家學者座談會。
- (五)辦理「電氣活線作業用器具相關法規與標準探討」，彙整分析國際電工委員會、歐盟、美國及日本之絕緣操作棒、伸縮棒及絕緣手工具相關標準之規格與檢驗方法，並舉行專家學者座談會及研議國內可採用之電氣活線作業用器具相關標準。
- (六)辦理「評估電弧故障斷路器對積汙導電之電氣火災保護效用」，完成測試並探討電路裝設電弧故障斷路器，於插頭(座)發生積汙導電時，可立即斷電，以達到預防電氣火災之事故。
- (七)辦理「源頭管理制度增列高職災風險機械設備器具項目之研究」，針對移動式起重機之職災統計、減災對策、旋轉盤檢查技術、運轉機械預知結構缺陷檢測技術等項目進行研究，本部職業安全衛生署決議採傾斜位移量測法及螺栓扭矩檢測法等檢查技術，並宣導列為起重機每年自主檢查項目。
- (八)辦理「運用虛擬實境技術於高危害作業勞工教育訓練之研究」，研製營造工地「體驗學習」VR 教材，共計有 8 個教育訓練場景，起重吊掛作業、乙炔切割作業、開口作業、電器機具施工作業、合梯使用作業、施工架作業、鋼構作業及屋頂作業；於「勞動及職業安全衛生研究所研究成果發表會」等 17 場次職安活動推廣展示，計有台電、中鋼等 25 單位索取應用。
- (九)辦理「連續生產製程危險性設備系統安全檢查研究計畫」，研提作為第一種壓力容器及高壓氣體容器等危險性設備(包括其附屬設備)延長其內部檢查期限或替代檢查之技術，本部據以公告修正「危險性設備內部檢查延長期限或替代檢查處理原則」。
- (十)辦理「離岸風力發電機設置危害分析及安全規範研究」，研提離岸風力發電機設置安全作業及危害預防技術具體建議，並提出施工安全法規增修建議。

- (十一)完成指定國外標準，吊籠安全 EN 1808:2015；低溫儲槽設備 API 625、EN 14620 及 ACI 376，等 4 種標準之妥適性研究，函送勞動部參採並據以作為指定危險性機械及設備檢查標準。
- (十二)辦理「智慧型產業用安全帽開發研究」，整合降噪、有害氣體感測、照明、人員活動監測及無線傳輸等物聯網新技術，完成雛型製作、帽體整體之功能測試。
- (十三)辦理「臺中地區人工擋土柱開挖擋土支撐結構安全性研究」，研提擋土柱護圈結構強度分析及安全間距建議值，提出人工擋土柱開挖施工安全改善實務，編撰人工擋土柱開挖施工安全指引。
- (十四)辦理「汙水下水道工程特有職災分析及改善對策研究」，完成相關法規、職災案例與開挖安全問題分析，探討下水道工程施工過程與特有危害因子，研提汙水下水道工程安全改善對策、施工安全查核重點及汙水下水道工程安全改善實務。
- (十五)辦理「框式施工架水平護欄替代交叉拉桿之結構強度及穩定性比較研究」，研提交叉拉桿替代措施功能需求及構造標準，有效預防施工架墜落職災，提出「施工架作業安全檢查重點及注意事項」修正建議，編撰施工架內側交叉拉桿替代措施設計指引。
- (十六)辦理「系統式施工架國家標準草案訂定與可行性評估研究」，提出系統式施工架安全作業標準與管理模式，有效預防系統式施工架相關墜落及倒崩塌職災，並舉行作業安全實務研討會 3 場次，編撰系統式施工架組拆安全指引。

十、掌握職業衛生問題，開發控制技術

辦理「應用主動式噪音控制技術於勞工作業空間降噪效能之探討」完成場域型主動式噪音控制裝置雛型，並進行實驗室測試與降噪效能評估，整體結果可降低作業空間之噪音量約 10 分貝。

辦理「美容作業人員有機溶劑暴露及通風設施改善與管理探討—以美甲人員為例」完成 12 家美甲作業場所訪視及 10 家現場有機溶劑調查，並建立美甲作業有機溶劑暴露通風改善技術模組，實場評估可有效降低勞工有機溶劑暴露，後續可進行推廣應用，改善勞工作業環境。

十一、強化職業危害暴露評估與勞工職業病預防研究效能

- (一)辦理針扎職業危害預防策略成效評估研究，截至 108 年 6 月底止，已完成針扎通報格式簡化作業、年報統計分析表格與通報流程檢核表，強化後續針扎率趨勢監視功能，作為本部與衛生福利部進行醫療機構職場環境改善之參考。
- (二)辦理職場肌肉骨骼傷病預防之健康管理成效評估研究，截至 108 年 6 月底止，已完成物理治療師專業人員之職場肌肉骨骼傷病預防暨人因評核研討會(中部場次)，計有 60 位物理治療師參加，並建立相關人力資料庫。
- (三)辦理職業安全衛生聯網跨域課程訓練推廣計畫，為將跨域課程導入培訓機構以擴大產業應用，截止 108 年 6 月底止，已完成 3 場次培訓機構說明會，計有 20 家機構參加，並建置 2 套職安衛虛擬實境教育訓練工具之開發，提供事業單位辦理員工教育訓練參採應用。
- (四)截至 108 年 6 月止，已完成辦理錮、松節油及硝乙烷等 3 種作業環境採樣分析參考方法。

十二、實施勞保年金

我國早在 39 年即已建立勞工保險之現代社會安全體制，經由勞工保險法制之逐步完備，108 年 5 月底，被保險人數已達 1,041 萬餘人，是我國給付項目涵蓋範圍最廣，投保人數最多的社會保險，充分發揮促進勞工朋友及其家庭經濟生活保障及社會安定的功能。

為因應「高齡化」及「少子化」的時代，歷經多年的努力於 98 年 1 月 1 日施行勞工保險年金制度，建構更臻健全之社會安全體制，提供勞工及其遺屬長期的經濟生活保障。累計至 108 年 6 月底止，核付 125 萬 4,397 人，累計核付金額為 1 兆 1,367 億 996 萬餘元。其中，「老年年金」核付人數為 122 萬 3,681 人，核付金額 1 兆 1,159 億 6,813 萬餘元；「失能年金給付」核付人數 4,046 人，核付金額計 28 億 3,027 萬餘元；「遺屬年金給付」核付人數為 2 萬 6,670 人，核付金額 179 億 1,155 萬餘元。

十三、保障勞工退休權益，確保勞動債權

(一)健全勞工退休制度

為保障勞工退休權益，勞工退休金新制自 94 年 7 月 1 日開

辦，截至 108 年 6 月，開單提繳單位數約 51 萬餘家，提繳人數約 685 萬餘人。108 年 6 月底止，基金運用規模 2 兆 3,371 億餘元，平均收繳率達 99.81%。

另為確保勞工退休金權益及老年經濟安全，104 年 7 月 1 日修正公布勞動基準法第 58 條及勞工退休金條例第 29 條條文，增訂依勞動基準法請領之退休金及依勞工退休金條例請領之月退休金，得檢具證明文件，存入開立之金融機構專戶。該專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

為使勞工請領退休金方式更具彈性，能自主、靈活規劃退休生活，並督促事業單位遵守法令，105 年 11 月 16 日修正公布勞工退休金條例第 24 條及第 48 條條文，勞工年滿 60 歲且工作年資滿 15 年以上，得選擇請領一次退休金或月退休金；並同時提高事業單位拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處罰上限由原 15 萬元提高至 30 萬元。

為因應經濟社會情勢變更，強化勞工老年經濟生活安全，108 年 5 月 15 日修正公布勞工退休金條例，將取得永久居留之外國人納入適用對象，擴大退休金權益保障範圍；自營作業者、實際從事勞動之雇主及受委任工作者等之執行業務所得自願提繳退休金部分，亦可享有稅賦優惠，鼓勵其及早提繳以累積退休所得；請領一次退休金之勞工，比照月領退休金之勞工，均得開立專戶儲存退休金，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的；勞工死亡，其遺屬請領退休金請求權時效由 5 年延長為 10 年；針對違反勞工退休金條例經處以罰鍰或滯納金之事業單位，公布其名稱、負責人姓名及處分內容等，並新增事業單位欠繳退休金或滯納金，且其財產不足清償時，由代表人或負責人負清償責任、退休金及滯納金優先於普通債權受清償等強化勞動債權保障之規定；另提高未依規定給付舊制退休金及新舊制資遣費之罰則為 30 萬元以上，150 萬元以下罰鍰。

(二)強化舊制勞工退休準備金提撥

為加強保障舊制勞工退休金權益，104 年 2 月 4 日修正「勞動基準法」第 56 條第 2 項規定，雇主應於每年年底檢視次一年度成就退休條件勞工所需之退休金，並於次年 3 月底前補足退休準備金差額。前開規定施行後，積極會同地方主管機關辦理說明會，並補助地方政府專責查核人力，督促縣市政府加強查核。105 年第一年執行，截至 105 年 12 月底止，足額提撥家數達 93.22%。

106 年截至 12 月底止，足額提撥家數達 97.32%。107 年度係第三年執行，截至 12 月底止，已符合上開提撥規定之事業單位佔全部舊制家數的 98.48%，積極保障勞工退休金權益。108 年已督促各地方政府自 1 月起全面發文通知事業單位於 3 月底前提撥差額，自 4 月起開始查處，截至 6 月底止，足額提撥家數達 97.8%，提撥金額 851 億餘元。

十四、監督勞動基金運用績效與安全

截至 108 年 6 月底止，整體勞動基金運用規模合計達 4 兆 1,733 億餘元，各類勞動基金運用規模分別為新制勞工退休基金 2 兆 3,371 億餘元、舊制勞工退休基金 9,533 億餘元、勞工保險基金 7,279 億餘元、就業保險基金 1,306 億餘元、職災勞工保護專款 106 億餘元及積欠工資墊償基金 134 億餘元。將持續精進勞動基金監理效能，維護基金安全性，以提升基金長期穩定投資運用收益。